



CITTA' DI AVOLA

(Provincia di Siracusa)

DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

N° 24

Avola; li 24-09-2015

**OGGETTO: DEFINIZIONE PROCEDURA SEGNALAZIONE ILLECITI O IRREGOLARITÀ'
DISCIPLINA TUTELA DIPENDENTE CHE SEGNALI ILLECITI (WHISTLEBLOWER).-**

**IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. MASSIMO GANGEMI**

Premesso:

che la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, all'art. 1, comma 51, ha modificato il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 inserendovi l'articolo 54-bis, con cui, per agevolare i fenomeni di emersione delle fattispecie di illecito commesse nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni, si introduce nell'ordinamento italiano una nuova misura: la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti delle medesime pubbliche amministrazioni;

che l'art 54-bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", del suindicato D.Lgs. n. 165/2001 testualmente dispone:

"1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono

state poste in essere. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241. e successive modificazioni".

che conseguentemente, Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato dalla Autorità Nazionale Anticorruzione con deliberazione 11 settembre 2013, n. 72, tra le azioni e misure per la prevenzione della corruzione, elencate al Capitolo 3, prevede (punto 3.1.11) la *"Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)"*, dettando linee guida per la applicazione dell'istituto da parte delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001 ; che la legge n.190/2012, ricalcando il modello seguito dal legislatore con la legge 8 giugno 2001, n. 231 recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della L 29 settembre 2000, n. 300 "*, prevede che ciascuna amministrazione pubblica individui, ciascuna per il proprio ambito di competenza, preferibilmente nella persona del Segretario Comunale, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;

Dato atto

che nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) del Comune di Avola per gli anni 2015-2017, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n° 12 del 28.01.2015, viene descritto l'istituto della denuncia dei fatti illeciti, il c.d. *whistleblowing* tra le misure predisposte per mitigare i rischi di corruzione;

che l'art.1, comma 51, della legge n. 190/2012 tende a garantire il *whistleblower* dalle conseguenze pregiudizievoli a cui potrebbe potenzialmente incorrere chi, per la scelta fatta, potrebbe essere esposto a ritorsioni di vario genere, dalle sanzioni al licenziamento o ad altra misura sanzionatoria fino alle più disparate forme di ritorsioni o discriminazioni sul luogo di lavoro;

Ritenuto, pertanto, opportuno operare per rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'Istituto del *whistleblowing* individuando una serie di elementi e di indicazioni operativi da fornire ai *whistleblower* riguardo all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che il nostro ordinamento può assicurare;

Considerato

che il comma 51 della legge n. 190/2012 si limita a considerare solo gli atti illeciti commessi da dipendenti pubblici (*"...il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro..."*), occorre ampliare l'oggetto della segnalazione del *whistleblower* anche ai comportamenti pericolosi per la comunità, che di per sé possono essere un *quid* di diverso dalle tipiche condotte illecite che sono suscettibili di arrecare:

* pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico, pregiudizio all'immagine del nostro Ente;

• danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente, pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente.

che per promuovere le segnalazioni, occorre predisporre una modulistica chiara, semplice e onnicomprensiva, che ponga il *whistleblower* nella condizione di esaurire la propria capacità informativa in un'unica interlocuzione, al fine di tutelarne nei confronti del segnalato: è da ritenersi, infatti, che costringere il *whistleblower* a specificare la propria segnalazione con più interlocuzioni, possa indurlo a maturare maggiori sospetti, disincentivandolo a fare uso di questa procedura per il futuro. Per questa ragione, un processo di omogeneizzazione delle segnalazioni deve mettere in luce i seguenti elementi:

1. generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
2. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
3. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
4. se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
5. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
7. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Preso atto che la legge tutela l'anonimato dei segnalante nei confronti dei soggetti denunciati ma non le segnalazioni anonime che non possono essere prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti ma vanno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Ritenuto opportuno, pertanto, provvedere a definire una procedura per la disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*whistleblower*):

- a) **che** contenga i necessari accorgimenti tecnici perché trovi effettiva attuazione la tutela prevista dall'art. 54 bis del D.lgs. n.165 del 2001, assicurando la necessaria riservatezza, introducendo appositi obblighi a carico di coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione, salve le comunicazioni che per legge o in base al PTPC devono essere effettuate;
- b) **che** preveda canali differenziati e riservati per ricevere le segnalazioni, la cui gestione deve essere affidata a un ristrettissimo nucleo di persone (2/3);
- c) **che** preveda codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante;
- d) **che** predisponga modelli per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze di fatto;
- e) **che** prediliga la realizzazione di un sistema informatico di segnalazione, che indirizzi la segnalazione al destinatario competente, assicurando la copertura dei dati identificativi del segnalante;
- f) **che** individui come destinatario della segnalazione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che ricevuta la comunicazione debba assumere le adeguate iniziative, a seconda del caso;
- g) **che** attui una efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sull'istituto del whistleblowing;
- h) **che** sottoponga a revisione periodica la procedura, per verificare possibili lacune o incomprensioni;

Ritenuto, pertanto, opportuno approvare, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, il documento, allegato sotto lettera A), che risponde alle linee guida sopra richiamate;

Vista la circolare n° 1 del Dipartimento della funzione pubblica avente ad oggetto

disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella Pubblica amministrazione;-

Vista la Determinazione n° 6 del 28 aprile 2015 avente ad oggetto Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti;-

PROPONE

1. **DI APPROVARE** il documento che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, recante “Definizione linee procedurali per la segnalazione di illeciti o irregolarità e disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*whistleblower*), comprensivo del modulo da utilizzare per la presentazione di segnalazione di illeciti e di irregolarità amministrative, segnalazioni di violazione dei codici di comportamento:

2. **DI PRECISARE** che l’ambito soggettivo di applicazione del presente atto ha riguardo al Comune di Avola e alle sue Istituzioni comunali.

IL SEGRETARIO GENERALE

DOTT. MASSIMO GANGEMI

Avola, li 16.09.2015